



La Prévention en Action

Pour la santé des salariés et des entreprises.

- ÉVALUER POUR PRÉVENIR,
Qu'est-ce-que-c'est ? p.3
- ÉVALUER POUR PRÉVENIR
Pourquoi ? p.4
Les 5 raisons pour agir
- ÉVALUER POUR PRÉVENIR
Comment ? p.6
Les 5 clés pour réussir
- LES 5 ETAPES
DE LA DÉMARCHE PRÉVENTION p.9
- ÉVALUER POUR PRÉVENIR
Avec qui ? p.23



L'Industrie Agro-alimentaire

Edito



Dans un contexte économique en pleine mutation, notamment pour le secteur agro-alimentaire qui traverse actuellement une période difficile, la FRIAA et la Direction du Travail de Vaucluse ont travaillé en synergie afin de répondre au véritable enjeu que constitue la prévention des risques professionnels.

Il est en effet de notre responsabilité respective d'organisation professionnelle et d'administration du travail, de favoriser une politique volontaire et dynamique de prévention des risques professionnels qui constitue un indéniable investissement opérationnel :

- réduction des accidents et maladies professionnelles dont les conséquences, d'abord humaines puis sociales et financières sont insupportables à l'entreprise et à la collectivité ;
- amélioration des conditions de travail des salariés, donc de leur bien-être au travail et, par conséquent une facilitation pour l'employeur en matière de recrutement puis de maintien d'emplois de qualité ;
- enfin, amélioration significative de la qualité des produits et de la performance globale de l'entreprise sur un marché de plus en plus concurrentiel.

C'est pour toutes ces raisons que nous avons voulu, initié et conduit à terme l'élaboration de ce guide à destination de toutes les entreprises de l'industrie agroalimentaire.

Nous remercions chaleureusement les acteurs qui, durant deux ans, se sont engagés à nos côtés pour relever le défi : ACT-Méditerranée, Représentants syndicaux salariés et employeurs, ANALUSIS, DRTEFP. Dans un climat de dialogue social convivial et constructif, tous ont pu confronter leurs points de vue, exprimer leurs analyses et proposer leurs solutions, pour finalement se retrouver sur des orientations partagées fortes et cohérentes.

Nous remercions aussi les 7 entreprises de Vaucluse et des Bouches du Rhône (employeurs, salariés, représentants du personnel, et leurs médecins du travail) qui se sont portées volontaires pour expérimenter in vivo la démarche d'évaluation des risques et faire désormais profiter toute la profession des enseignements de cette action qui ont largement inspiré ce document que nous avons souhaité compréhensible, pragmatique et pédagogique.

Ce guide d'évaluation et de prévention des risques ne comporte surtout pas de solutions pré-établies. Il est conçu pour aider toute entreprise de l'industrie agroalimentaire à construire une démarche de prévention adaptée à la réalité de ses situations, à partir d'une évaluation de risques qui lui sont propres et que le document aidera à identifier.

L'entreprise trouvera dans ce guide une méthodologie lui permettant d'élaborer un programme de prévention agissant puis s'appuyant sur son organisation du travail et ses composantes humaine et technologique, dans le respect des règles essentielles du droit du travail dont certaines intéressent plus particulièrement le secteur agroalimentaire.(cf. annexe 4).

Cet outil important invite au renforcement du dialogue social au sein de l'entreprise en associant ses différents acteurs à la démarche (employeur, représentants du personnel et organisations syndicales, salariés).

Que chacun soit assuré de notre soutien et notre vigilance dans cet engagement au service de l'amélioration des conditions de travail.

Directeur Départemental du Travail, de l'emploi et de la Formation professionnelle du Vaucluse
Bernard Ancenay

Délégué Général de la Fédération Régionale des Industries Agro Alimentaires
Daniel CHIRAT



Évaluer pour prévenir, qu'est-ce que c'est ?

Pour accompagner pas à pas le lecteur, pour montrer un chemin, que l'on espère suffisamment bordé et clair, la démarche et les méthodes présentées dans ce guide sont illustrées par des résultats issus d'une expérience menée auprès de sept entreprises de l'industrie agro-alimentaire, dans le cadre d'une action collective sur la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Évaluer les risques n'est pas une fin en soi. L'objectif est de chercher à agir sur les risques pour les maîtriser et pour développer la prévention. Le but des illustrations est de donner du sens, des méthodes et des partenaires à l'action de l'évaluateur.

La prévention des risques professionnels consiste à **prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité** des travailleurs, dans le cadre du droit du travail et du dialogue social.

Pour agir, il est indispensable de :

Réaliser une évaluation des risques professionnels,

c'est-à-dire établir un diagnostic des risques en entreprises

Pour évaluer, il faut maîtriser deux notions : celle de danger et celle de risque.

La notion de danger se rapporte à celle de moyen de travail : un outil (un cutter), un équipement (une échelle), un lieu (stockage de produits chimiques). Exemple : le cutter qu'utilise l'opérateur du poste de conditionnement des cartons pour retirer la capsule de la nouvelle cartouche avant de la positionner sur l'imprimante, est un danger.

A ce même poste, l'identification du danger relatif à l'activité de palettisation est moins évidente. En effet, dans le cas de la manutention de cartons, le danger se rapporte à l'organisation du travail et du poste.

On peut dire que l'organisation est un " danger à effet différé " en engendrant un risque au bout d'un certain temps.

La notion de risque se rapporte à celle d'utilisation ou de mise en œuvre des moyens de travail. Le risque est toujours associé à une action qui expose au danger. L'utilisation du cutter pour retirer la capsule de la cartouche constitue un risque (risque de coupure).

La palettisation, c'est-à-dire la manipulation répétitive de cartons, engendre un risque de lombalgie.

Puis

Mettre en œuvre des mesures de prévention

Ces mesures résultent de choix et de priorités inscrits dans un plan d'action.

Ces deux phases sont indissociablement liées : l'évaluation n'a aucun intérêt si elle ne conduit pas à la mise en œuvre de mesures de prévention.

Évaluer pour prévenir pourquoi ?

5 raisons pour agir

1 Protéger la santé et la sécurité des travailleurs

Aujourd'hui encore, un grand nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT/MP) surviennent en France durant le travail. Chaque jour, 170 accidents du travail entraînent une incapacité permanente ou un décès, et environ 80 personnes sont reconnues atteintes d'une maladie professionnelle¹. La nécessité d'évaluer les risques ne résulte pas uniquement de ce constat. L'absence d'accident ou de maladie professionnelle ne signifie pas qu'il n'y a pas de risque : zéro AT/MP n'équivaut pas au risque zéro.

En effet, l'évaluation des risques professionnels suppose qu'un travail d'anticipation soit réalisé au sein de l'entreprise afin de comprendre et d'analyser tous les phénomènes susceptibles de faire naître un risque pour la santé et la sécurité au travail.

La perception par les travailleurs de leurs conditions de travail le montre bien : 76 % d'entre eux considèrent que le mode d'organisation du travail a un effet important sur les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles². Toute entreprise est concernée, quels que soient sa taille et son secteur d'activité. L'évaluation des risques vise à tenir compte aussi bien des aspects humains, techniques, organisationnels du travail.

Le secteur agroalimentaire est le 2ème secteur industriel régional en PACA, avec un CA de plus de 6 milliards d'euros.

Ce secteur très diversifié en termes d'activités et de produits élaborés emploie plus de 28 000 salariés.

Au total, ce sont 1 000 établissements, dont majoritairement de petites entreprises, très souvent familiales

50 % sont des TPE (moins de 10 salariés) et 70 % ont moins de 20 salariés.

2 Répondre aux obligations de prévention

L'employeur doit respecter ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Les principes généraux de prévention, inscrits dans le code du travail (article L 230-2 et rappelés en annexe 1), prévoient notamment que tout employeur est responsable de l'évaluation des risques et des actions de prévention qui en découlent. Il revient à l'employeur de mettre en place les moyens les plus adaptés pour répondre à son obligation de résultat dans ce domaine.

Au-delà des obligations réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité et de la mise en place du document unique, les entreprises agroalimentaires sont soucieuses de développer une réelle gestion anticipée des risques professionnels et de mobiliser les salariés dans une démarche de sécurité pérenne, afin qu'ils en deviennent acteurs et force de proposition.



Évaluer pour prévenir pourquoi ?

3 Favoriser le dialogue social

La prévention des risques professionnels et l'évaluation des risques s'appuient sur un dialogue constant et constructif entre l'employeur, les représentants du personnel et les salariés. Ce dialogue est la garantie d'une meilleure compréhension et d'un traitement efficace des risques professionnels.

4 Créer un emploi de qualité

Cet enjeu, de niveau national et européen, a pour composante essentielle un environnement de travail sûr et sain. Dans l'entreprise, il s'agit d'assurer de bonnes conditions de travail par une démarche de prévention ambitieuse. L'image de l'entreprise professionnelle en est valorisée, ce qui peut notamment favoriser le recrutement.

5 Contribuer à la performance de l'entreprise

Chaque année, les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles se traduisent par la perte de 42 millions de journées de travail (soit environ 115 000 salariés absents par jour). C'est un coût humain et économique très important pour les entreprises :

- Temps et production perdus,
- Dégâts causés aux matériels, équipements et produits,
- Augmentation des primes d'assurance, frais de justice,
- Difficultés de remplacement,
- Baisse du moral et de la motivation des salariés,
- Dégradation du climat social...

L'évaluation des risques professionnels permet, à cet égard, d'identifier les dysfonctionnements susceptibles d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs et de nuire à la compétitivité de l'entreprise. Ainsi, de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail contribuent à l'amélioration de la situation économique des entreprises.

La réussite de la démarche d'évaluation et de prévention des risques passe donc par une démarche partagée et portée par tous. Cette démarche instaure, fait vivre et développe le dialogue social dans l'entreprise.

L'évaluateur a besoin de partenaires, de relais sur le terrain, dans les phases d'évaluation, d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'actions, pour :

- tendre vers l'objectivation de l'évaluation.
- Valider les résultats et la manière dont ils ont été obtenus.

Dans le secteur des IAA, en 2004, suite à des accidents du travail, 83 000 journées de travail ont été perdues en PACA, et ont coûté au régime général de la sécurité sociale 8 100 000 euros. Ce qui représente une moyenne de 55 accidents avec arrêt pour 1 000 salariés.

Lorsqu'on relie ces chiffres aux difficultés de recrutement du secteur, donc de remplacement des absences, il est pertinent de souligner l'augmentation de la charge de travail et de la charge mentale pour les salariés présents.

Évaluer pour prévenir comment ?

Les 5 clés pour réussir

1 L'employeur est le garant de la sécurité et de la santé des travailleurs

Afin de favoriser la prévention des risques professionnels, l'employeur s'engage sur les objectifs, les modalités et les moyens permettant de créer une démarche durable. Pour cela, il associe l'ensemble des acteurs de l'entreprise (salariés, instances représentatives du personnel, médecin du travail, ingénieurs et techniciens de la prévention).

Le chef d'entreprise peut aussi s'adjoindre, si nécessaire, des appuis extérieurs tout en demeurant le seul responsable de l'évaluation des risques et des mesures de prévention qui en découlent.



De quoi doit-on s'assurer avant de se lancer dans la démarche ?

Si la démarche n'est pas directement menée par le dirigeant (mais par le Responsable sécurité par exemple), il est indispensable, d'obtenir l'implication du directeur au départ de l'action, pendant son déroulement et jusqu'à la construction du plan d'actions.

La participation effective du directeur, par sa présence physique, à des points d'étape clés de la démarche (résultats de l'évaluation, définition du plan d'actions) doit lui permettre de se rendre compte de la plus value d'une telle démarche. Ainsi, on facilitera le passage d'une réponse à l'obligation réglementaire, à la mise en place d'une démarche organisée, contribuant à l'amélioration de la performance globale de l'entreprise.

Pour cela, les enjeux portés par la direction doivent être au centre de la démarche.

Quelles sont les préoccupations du chef d'entreprise en matière de prévention (répondre à l'obligation légale, faire face à l'apparition de nouveaux risques...?) et en matière économique (rester compétitif, réussir sa modernisation...)?

Maîtriser les risques dans les situations de travail identifiées à traiter en priorité doit se faire en considérant l'attente légitime d'un retour sur investissement et d'une amélioration des performances de l'entreprise.

Il faudra être suffisamment démonstratif pour valoriser et faire prendre en compte la démarche de prévention et ses résultats, dans la stratégie globale et les objectifs du chef d'entreprise.

Évaluer pour prévenir comment ?

2 Une démarche globale

Un des objectifs d'une démarche globale d'évaluation des risques est de parvenir à une analyse exhaustive des risques professionnels, passage obligé vers des actions concrètes de prévention.

Comprendre pour agir, tel est l'esprit de l'évaluation des risques : analyser les situations de travail en s'appuyant sur les conditions d'exposition des travailleurs aux risques, afin de mieux les maîtriser.

Pour ce faire, il convient de prendre en compte toutes les composantes du travail :

- Personnel,
- Organisation et méthode de travail,
- Environnement de travail,
- Produits, matières et déchets,
- Équipements et matériels.

La prise en compte de l'ensemble de ces composantes nécessite une approche pluridisciplinaire de la prévention des risques professionnels ; il s'agit donc d'associer des compétences, notamment médicales, organisationnelles et techniques.

3 Une démarche dynamique

L'évaluation des risques professionnels doit permettre la mise en œuvre d'une démarche concertée qui s'enrichit progressivement, en s'inscrivant dans le temps. De cette façon, tous les acteurs de l'entreprise acquièrent une plus grande maîtrise de la prévention en s'appropriant la démarche.

4 La participation des salariés et de leurs représentants

Les salariés sont les premiers concernés par les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

À ce titre, leurs expériences, leur savoir-faire et leurs connaissances individuelles et collectives des situations de travail contribuent à l'évaluation des risques et à la recherche des actions de prévention à engager. Naturellement, cette participation est assurée pendant les heures de travail des salariés.

Les instances représentatives du personnel participent non seulement à l'analyse des risques, mais contribuent aussi à la préparation et au suivi des actions de prévention. C'est non seulement un droit, mais aussi une nécessité.



Évaluer pour prévenir comment ?

L'implication des personnes ayant un rôle dans la conception des moyens de travail (responsable maintenance, chef d'atelier, bureau d'études et méthodes, etc.) et des opérateurs aux côtés des 'préventeurs' internes est essentielle et incontournable. Pour ce faire, il convient de répondre aux préoccupations de tous les acteurs concernés, en :

- intégrant la prévention dans les projets de conception.
- se donnant les moyens d'associer les opérateurs ; ce qui signifie
 - . apprendre à travailler ensemble pour faciliter la remontée des informations " de l'atelier au bureau";
 - . les tenir informé des choix, des décisions, des reports, des difficultés ;
 - . mettre en débat les résultats obtenus.

Associer les salariés est indispensable pour :

- Estimer leur perception des risques
- Avoir une analyse approfondie de la réalité des conditions d'exposition aux risques
- Les sensibiliser, voire les former
- Permettre et faciliter leur appropriation des mesures de prévention.

Le rôle du chef d'entreprise dans cette implication est essentiel.

Dans les structures de plus de 10 salariés, les délégués du personnel doivent être associés à la démarche. Dans les structures de plus de 50 salariés, le CHSCT doit être consulté.

5 La prise en compte du travail réel

La pertinence de l'évaluation des risques repose, en grande partie, sur la prise en compte des situations concrètes de travail qui se différencient des procédures prescrites et des objectifs assignés par l'entreprise.

En effet, le salarié est amené à mettre en œuvre des modes opératoires ou des

stratégies pour faire face aux aléas ou dysfonctionnements qui surviennent pendant le travail. Selon le cas, le salarié peut donc être conduit soit à prendre un risque, soit à l'éviter.

De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies par les salariés et les marges de manœuvre.

Donner du sens à la démarche d'évaluation et de prévention, conduire une démarche structurée et efficace en prise directe avec les salariés, nécessite de l'ancrer sur le terrain, là où se jouent les risques et leur maîtrise.

Aller sur le terrain pour

- connaître les caractéristiques du poste à évaluer ;
- recueillir l'expression des salariés concernés, leur perception des risques ;
- observer les conditions dans lesquelles naît la situation à risques, c'est-à-dire mettre en relation l'opérateur, la tâche et le danger ;
- prendre en compte l'organisation des tâches et du travail, afin de comprendre les

causes de certains risques (écart travail prescrit et travail réalisé, tâches annexes, co-activité...);

- évaluer les mesures de prévention existantes ;
- favoriser le travail sur les solutions et garantir un meilleur retour sur investissement.

Ce point est plus particulièrement développé dans la phase 'Inventaire des risques', incluse dans l'Etape 2 d'évaluation des risques.

Les 5 étapes de la démarche prévention

Étape 1

Préparer la démarche de prévention

- Élaborer une stratégie
- Recenser les analyses
- Préciser les modalités
- Planifier la démarche

Étape 5

Évaluer la démarche de prévention

- Assurer le suivi : valider, corriger
- Dresser un bilan périodique

Étape 4

Mettre en œuvre les actions

- Désigner une personne chargée du suivi
- Disposer d'outil de pilotage

Étape 3

Élaborer un programme d'actions

- Opérer des choix
- Mettre au point une stratégie

Étape 2

Évaluer les risques

- Phase 1 : Définir les unités de travail
- Phase 2 : Réaliser un inventaire des risques
- Phase 3 : Estimer les risques
- Phase 4 : Rédiger le document unique

Les exemples, qui sont présentés ci-après illustrent les étapes de la démarche d'évaluation et de prévention des risques. L'objectif visé est double. Il s'agit de :

Montrer la cohérence de la démarche et la manière de procéder :

- L'état des lieux en matière de prévention et le recensement des sources d'informations pour établir des priorités concernant la démarche d'évaluation.

- L'étape d'évaluation, avec la place centrale des observations sur les postes, et de l'analyse des risques, ainsi que la manière concrète de hiérarchiser.

- L'étape d'élaboration du plan d'actions et de travail sur les solutions, en montrant la nécessité de convoquer toutes les compétences disponibles, internes et externes, et de disposer d'un argumentaire et d'indicateurs pour convaincre et améliorer la situation de l'entreprise du point de vue de la prévention.

- L'étape de pérennisation : en quoi la démarche est porteuse de pérennité ? Comment cette démarche permet-elle de passer d'un document unique " figée " à un document unique " dynamique ", c'est-à-dire dont le contenu est approprié et partagé dans les préoccupations des métiers de chacun ?

Aider l'entreprise, quelle que soit sa taille, à construire son document unique (DU), afin qu'il soit au-delà d'une réponse à l'obligation réglementaire, un véritable outil au service de l'action.

Le DU doit être constitué des connaissances et des compétences favorisant le passage de l'évaluation (résultats de la hiérarchisation des risques) à la prévention (plan d'actions et mise en œuvre des actions à partir de l'implication de différentes compétences).

ÉTAPE 1 - Préparer la démarche de prévention



C'est l'étape fondamentale qui conditionne le succès de la démarche. Pour cela, il est nécessaire de :

- **Élaborer une stratégie** en santé et sécurité au travail intégrée à l'activité de l'entreprise en fixant des objectifs et en définissant une organisation adaptée.

Réaliser un état des lieux de l'existant en matière de prévention.

Du passé ne faisons pas table rase.

L'évaluateur partira des actions existantes dans l'entreprise pour dérouler la présente démarche en suivant les points de repère proposés.

A cette occasion seront aussi identifiés les projets de conception ou d'organisation de l'entreprise, qui constituent " un terrain " idéal pour intégrer les résultats de l'évaluation et faire de la prévention.

- **Recenser les analyses effectuées**, les données produites et les mesures prises en matière de prévention des risques professionnels.

Parmi les données disponibles dans l'entreprise, citons pour mémoire :

- les accidents du travail (AT) ou "presque" accidents observés à chaque poste, les maladies professionnelles (MP),
- l'absentéisme, le turn-over
- les risques identifiés par le médecin du travail
- la fiche d'entreprise du médecin du travail (pour les plus de 10 salariés)
- les risques identifiés et la liste des postes présentant des risques particuliers
- les fiches de postes lorsqu'elles existent
- les observations faites par les organismes institutionnels de prévention (CRAM, inspection du travail)
- Les rapports de vérification des organismes agréés
 - Les notices des machines
 - les plans de mise en conformité.

L'état des lieux de départ permettra également de recenser les informations pour établir des priorités dans l'évaluation.

Citons, entre autres :

- Le nombre et les caractéristiques des personnes concernées.
- L'analyse des accidents du travail et autres pathologies.

Mais aussi :

- La stratégie de développement de la démarche de prévention dans l'entreprise.

Par exemple, il peut s'avérer pertinent de commencer par l'atelier représentant 80 % du process de l'usine, source d'enjeux de sécurité, de conditions de travail, mais aussi de production et de qualité.

Au-delà d'un état des lieux technique et réglementaire, une réflexion sur la population et son état de santé sera ainsi possible grâce à ce recensement.

Etape 1 - Préparer la démarche de prévention

- **Préciser les modalités de participation des acteurs internes** à l'entreprise (CHSCT/DP, groupe de travail, personnes ressources...) et de recours à des compétences externes à l'entreprise (voir point 4 "évaluer pour prévenir : avec qui?").
- **Planifier la démarche** (calendrier, ressources, modalités de définition des unités de travail, méthodes d'analyse des risques...).

L'accord national interprofessionnel du 13 septembre 2000 prévoit que le CHSCT (pour les entreprises de 50 salariés et plus) est obligatoirement consulté sur la démarche mise en œuvre pour l'évaluation des risques.

L'état des lieux permet d'identifier les ressources disponibles, afin de les utiliser au mieux dans la démarche.

Ces ressources sont techniques (sécurité, qualité, bureau d'études, etc.), médicales, humaines et organisationnelles, internes et externes à l'entreprise.

Le porteur du projet prévention devra s'attacher à les faire travailler ensemble pour produire des résultats partagés.

L'apport du médecin du travail en particulier s'avèrera fructueux pour :

- informer sur la gravité de certains dangers ;
- aider au recueil de données (par exemple, élaborer un questionnaire spécifique pour le travail sur écran) ;
- réaliser des études prospectives sur le développement de certains types de pathologies (par exemple, étude des problèmes articulaires, des dorsalgies et lombalgies, etc. chez les préparateurs de commande).

Par leur expertise, les opérateurs exposés aux situations à risque contribueront à l'évaluation, et participeront, en tant qu'utilisateurs, à la recherche de solutions pour le plan d'actions.

Les ressources peuvent également être des ressources méthodologiques.

Il existe en effet des similitudes méthodologiques importantes entre la démarche d'évaluation et de prévention des risques et la démarche HACCP visant la prévention de l'hygiène alimentaire dans les industries de l'agroalimentaire.

Il " suffit " de remplacer le produit par l'opérateur.

On peut ainsi s'inspirer du diagramme de fabrication (décomposition du procédé de production pour déceler les phases au cours desquelles les opérateurs interviennent (préparation, production, maintenance, nettoyage, etc.) et repérer des situations à risque.

Démarche HACCP	Démarche EPRP
<ul style="list-style-type: none"> ■ Analyser les dangers à tous les stades de la vie du produit, évaluer leur probabilité d'apparition et formaliser les mesures préventives ■ Déterminer les " points critiques pour la maîtrise " de ces dangers (CCP) : dresser la liste des dangers associés à chaque étape de fabrication (diagramme de fabrication.) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analyser les dangers et les risques à tous les stades de la fabrication d'un produit, identifier les moyens de prévention existants. ■ Déterminer les risques " prioritaires " à travers les interventions de l'homme dans la production
<ul style="list-style-type: none"> ■ Mettre en place un système de surveillance ■ Déterminer les actions correctives ■ Planifier les vérifications ■ Établir un système documentaire et d'enregistrement à mettre à jour 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Créer une instance de veille (type groupe projet prévention) ■ Établir un plan de prévention et envisager les mises à jour obligatoires ■ Consigner les résultats dans le document unique

ÉTAPE 2 - Évaluer les risques



Évaluer, c'est comprendre et estimer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail. Cela implique que l'entreprise dresse, pour chaque unité de travail un inventaire des risques identifiés. Ensuite les résultats de cette analyse, conformément au code du travail, doivent être transcrits dans un document unique.

L'étape d'évaluation des risques se décompose ainsi en 4 phases :

Phase 1 :	Définir les unités de travail	14
Phase 2 :	Réaliser un inventaire des risques	16
Phase 3 :	Estimer les risques	17
Phase 4 :	Rédiger le document unique	20
Exemple	Évaluation des risques	



Phase 1

Définir les unités de travail

L'identification des unités de travail constitue la clef de voûte pour mener à bien l'analyse des risques.

Elle nécessite une concertation entre le chef d'entreprise, les travailleurs et leurs représentants. L'activité réelle du travailleur ou d'un collectif de travail sert d'ancrage pour opérer ce découpage. Afin de tenir compte des situations très diverses d'organisation du travail, il revient à chaque entreprise de procéder à un tel découpage selon son organisation, son activité, ses ressources et ses moyens techniques.

Pour ce faire la méthode "quoi ? qui ? où ? quand ? comment ?" peut-être utilisée afin de recouvrir toutes les situations de travail :

- Quelle est l'activité réelle des travailleurs ?
- Qui l'exerce ?
- Où est-elle exercée (durée, temps) ?
- Comment (avec quels moyens) ?

De ce questionnement, peuvent résulter des regroupements de situations de travail présentant des caractéristiques voisines, sans pour autant occulter les particularités de certaines expositions individuelles.

Pour définir de manière simple cette notion : une unité de travail peut être un lieu où s'exerce un type d'activité (un atelier, un bureau administratif) ou une activité qui s'exerce dans plusieurs lieux (nettoyage, maintenance).

Après avoir défini les unités de travail, il convient :

- Pour chaque unité (un atelier par exemple), de lister les postes de travail.
- Pour chaque poste, de lister les tâches.
- Pour chaque tâche, de lister les dangers.

Cette décomposition n'est pas toujours évidente.

Par exemple, comment décomposer l'unité de travail " nettoyage " en postes et en tâches ? On peut décider, si par exemple le nettoyage des équipements du procédé de fabrication est réalisé sur cinq niveaux, de considérer que chaque niveau correspond à un poste avec un ensemble de tâches à effectuer à chaque niveau.





Exemple de mise en place d'une démarche d'évaluation et de prévention des risques dans une PME de fabrication et d'emballage de céréales

Les acteurs impliqués dans la démarche

- Le directeur
- Le responsable méthodes et Animateur sécurité
- Le médecin du travail
- L'accompagnateur ergonomiste

Le CHSCT a été informé du déroulement de la démarche lors de chaque réunion.

Des visites mensuelles des ateliers et des bureaux ont été réalisées par un membre du CHSCT et un opérateur du secteur concerné.

Le service de Prévention de la CRAM a été contacté sur des questions techniques.

Etat des lieux de l'existant

Chaque année, un " bilan - sécurité " est réalisé, dans lequel sont répertoriés et analysés les accidents du travail et les actions d'amélioration mises en œuvre, en cours et en projet.

Projet en cours

Parmi les projets à court terme :

- Achat d'une machine à scotcher les cartons, achat d'un palettiseur ou réaménagement du poste (poste conditionnement extrusion)
- Réfection du poste d'accueil.

Les deux projets ont orienté le choix des deux unités de travail pour initier la démarche d'évaluation proposée.

Unités de travail retenues

Les deux unités de travail retenues sont l'atelier extrusion et les bureaux administratifs.

Pour chaque unité un poste a ensuite été évalué :

Le poste de conditionnement dans l'atelier extrusion.

Le poste "accueil, standard, travail administratif" dans les bureaux administratifs

Les critères de choix des postes

Pour l'atelier extrusion

Ils reposent sur le traitement des données sur les accidents du travail (avec et sans arrêt) sur les cinq dernières années.

Ces données sont représentées sous forme d'histogrammes, permettant de visualiser le nombre d'accidents, leurs causes et leurs évolutions.

Le poste de conditionnement a été étudié par le médecin du travail eu égard aux plaintes exprimées par le personnel (mal au dos).

Des aménagements ont été apportés, mais ils ne sont pas suffisants.

Pour le bureau administratif

Les critères de choix tiennent prioritairement à la diversité des tâches que doit réaliser la personne (gestion des priorités, interruptions fréquentes...) et à un niveau d'absentéisme supérieur à la moyenne de l'entreprise.

Ils résident aussi dans l'existence d'un projet de réfection du poste d'accueil.



Phase 2

Réaliser un inventaire des risques

En identifiant les dangers

C'est repérer la propriété ou la capacité intrinsèque : d'un lieu, d'un équipement, d'une substance, d'un procédé, d'une méthode ou d'une organisation du travail... de causer un dommage pour la santé des travailleurs.

Puis

En analysant les risques

C'est étudier les conditions concrètes d'exposition des travailleurs à ces dangers ou à des facteurs de risques comme cela peut être observé en matière d'organisation du travail.

La réalité du travail peut souvent faire apparaître des situations complexes.

Une fois la liste des dangers établie pour une tâche donnée, l'objectif est de recueillir pour chaque danger, par entretien ou questionnaire, les données permettant d'évaluer la gravité et la probabilité d'exposition potentielles (cf. § Estimer les risques p 17). Cette évaluation nécessite en outre de compléter le recueil par les éléments de connaissance collectés dans les situations de travail.

Aller sur le terrain.

Comment prendre en compte le travail réel ?

Dans l'entreprise de fabrication et d'emballage de céréales, la méthode d'évaluation du poste de conditionnement a été mise en œuvre en relation avec le responsable de l'atelier, un opérateur et un membre du CHSCT.

Recueil d'information et entretiens

Dans un premier temps, l'évaluateur a recueilli :

- Le travail prescrit :
 - responsabilités et missions définies sur la fiche de fonction (consignes, procédures, modes opératoires), organisation du travail et des tâches.
 - Principales tâches : Conduite de la ligne de conditionnement ; approvisionnement des matériaux de conditionnement dont changement de la cartouche de l'imprimante des cartons sur la ligne ; palettisation et contrôle des palettes ; nettoyage et rangement.
- L'organisation du poste.
- Le nombre et le tonnage de cartons manipulés par l'opérateur par jour en moyenne.

- Des données du terrain

- Lourdeur des cartons (18 à 20 Kg)
- Mauvaise ergonomie du poste : bandero-leuse trop loin, 'mauvais' éclairage, trop chaud, trop froid.
- Absence de séparation des 2 lignes d'où risque d'erreur à la palettisation
- Dangers ressentis : changement du rouleau de film, ouverture de la porte de la soudeuse, absence de protection et d'arrêt sécurité au niveau de la scotcheuse.

Observation du travail

Observer nécessite un minimum d'apprentissage.

Il est important d'expliquer les objectifs de l'observation, de ne pas avoir un rôle hiérarchique, de ne pas perturber le travail que l'on observe (devenir " passe muraille ")...

L'objectif est de suivre l'opérateur, pendant une heure ou deux par exemple, en notant ce qu'il fait, à quel moment il s'expose à un danger, pourquoi (contraintes d'espace, de temps, d'organisation), afin de recueillir des données objectives, qualitatives et quantitatives.

Par exemple, l'opérateur a effectué 18 changements de niveaux, soit 650 marches, durant 2 heures de nettoyage.

Dans cet exemple, le prescrit correspond au contenu de la procédure de nettoyage. Celle - ci définit les objectifs à atteindre en qualité et en temps, les étapes à suivre et les tâches à réaliser pour chacune des étapes.

Le réel a été caractérisé à partir d'entretiens avec plusieurs opérateurs effectuant le nettoyage - comment ils disent le faire, comment ils le vivent - et à partir d'observations d'un ou plusieurs nettoyages, en suivant l'opérateur, en notant ce qu'il fait et



en prenant éventuellement des photos. L'évaluation de l'écart entre le prescrit et le réel est la différence entre la procédure écrite et le constat fourni par les entretiens et les observations. Et ce constat est toujours surprenant.

Aucun opérateur ne suit la procédure à la lettre !

L'opérateur le plus âgé, mais aussi le plus expérimenté, par exemple, cherche à réduire le nombre de montées / descentes des escaliers que lui impose la procédure. Il cherche à gagner du temps pour réduire la durée d'exposition à des postures pénibles

ou à des ambiances bruyantes ou trop chaudes. Parfois, l'apparition de la fatigue combinée à des difficultés d'accessibilité "aidant", l'opérateur fait des impasses sur la qualité...

Prendre en compte l'écart prescrit - réel devient alors une évidence pour réduire les risques et rendre le nettoyage plus efficace.

Le plan d'action visera à agir sur la conception de la procédure (ordonnancement des tâches), sur l'homogénéisation des pratiques (formation) et sur l'amélioration des équipements (conception des machines et des outils utilisés).

Phase 3

Estimer les risques

Cela conduit à définir des critères d'appréciation propres à l'entreprise, issus notamment de l'analyse des conditions d'exposition aux risques.

Il s'agit de :

- La fréquence d'exposition,
- La gravité envisageable des conséquences,
- La probabilité d'occurrence des risques (permanents ou occasionnels)
- Le nombre de salariés concernés
- La perception du risque par les salariés...

Tous ces critères doivent être discutés entre les acteurs internes à l'entreprise servant ainsi d'outil d'aide à la décision, en s'assurant qu'aucun risque n'est écarté.

Analyser et hiérarchiser les risques.

Pourquoi hiérarchiser ?

Hiérarchiser les risques permet, au-delà de l'évaluation, de mettre en œuvre une démarche pour l'action en établissant des priorités pour organiser les actions de prévention dans le temps.

Cette étape de hiérarchisation permet aussi d'impliquer les acteurs et d'aider aux décisions d'investissement, " nerf de la guerre ".

La hiérarchisation repose sur l'utilisation des ressources disponibles (cf. p.12) et sur l'analyse sur le terrain (cf. p.16).

Observer demande du temps.

Il peut être judicieux de combiner questionnaire et observations.

Le questionnaire vise l'exhaustivité au moindre coût.

Les observations visent une analyse complémentaire indispensable pour arbitrer la subjectivité et pour travailler sur les solutions.



Estimer les risques

Comment évaluer et hiérarchiser les risques et établir un plan d'actions ?

Une fois la liste des dangers établie pour une tâche donnée (cf. § Réaliser un inventaire), l'objectif est de recueillir pour chaque danger, par entretien ou questionnaire et observations, les données permettant d'évaluer la gravité et la probabilité d'exposition potentielles, puis de hiérarchiser les risques en croisant gravité et exposition.

VOIR ANNEXE N° 1

Attention : un risque acceptable demeure un risque à traiter.

Traiter les données et trouver la meilleure manière de les présenter.

Cf. exemple tableau 1 en annexe n°3

Il importe de décrire les risques à évaluer et de détailler les mesures de prévention existantes, pour enclencher la réflexion sur les solutions (cf. exemple tableau 3 en annexe n°3)

Affiner la hiérarchisation avec d'autres outils

Pourquoi ?

Une fois la méthode précédente appliquée, il faut s'assurer que les risques potentiels tels qu'on les a hiérarchisés correspondent à la réalité, afin de tendre vers une évaluation objective des risques, partagée par le plus grand nombre de personnes.

Comment ?

Concernant l'évaluation de la gravité, pour un atelier ou un poste donné :

- Utiliser les données sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles, en réalisant par exemple des statistiques sur les cinq années passées, pour pondérer l'évaluation de la gravité.

- Associer le médecin du travail et utiliser ses compétences. Il s'avère parfois difficile d'apprécier le niveau de gravité (par exemple, quand il faut trancher entre le niveau de gravité "moyen" et "élevé", dans la mesure où la différence entre "arrêt sans séquelles" et "arrêt avec possibilité de séquelles" n'est pas toujours facile à évaluer).

- Réaliser avec l'aide du médecin une étude prospective sur les caractéristiques d'une population donnée (âge, état de santé) en relation avec le risque de développement de pathologie, pouvant à terme se traduire par une maladie professionnelle, afin de pondérer l'évaluation en tenant compte de l'évolution possible du niveau de gravité.

L'exemple du poste de conditionnement.

L'évaluateur a effectué une analyse des accidents du travail survenus sur ce poste durant les cinq dernières années.

Il a répertorié 20 accidents, dont 4 avec arrêt représentant 23 jours d'absence et 33 jours d'arrêt SS.

10 ont pour cause des manutentions.

L'évaluateur a coté la gravité du danger que représente l'outil cutter "élevée" plutôt que "moyenne" en considérant les accidents avec cet outil (un AT avec un jour d'arrêt sur ce poste et un AT avec six jours d'arrêt sur un autre poste).

Pour l'ensemble de l'atelier, la rubrique "Manutentions - Gestes et postures" arrive en tête des AT chaque année ; les conséquences étant pour les 3/4 des problèmes de dos.

L'évaluateur a coté la gravité du danger que représente l'organisation de la palettisation "élevée" en considérant que plusieurs éléments sont susceptibles de faire apparaître, à plus ou moins long terme, une atteinte à la santé avec arrêt de travail et possibilité de séquelles. Ce sont :

- le type d'organisation du travail (pas de rotation sur le poste).
- La conception du poste.
- Le vieillissement de la population.
- Les premiers signes d'alerte concernant le développement d'une pathologie type lombalgie.

Concernant l'évaluation de la probabilité d'exposition

- Préciser les conditions d'exposition réelles aux risques, par des observations sur les postes de travail concernés.
- Évaluer l'efficacité des mesures de prévention existantes destinées à protéger l'opérateur lorsqu'il est exposé à un danger.

L'exemple du poste de conditionnement.

L'exposition au danger " cutter " a été estimée " intermittente " en considérant, en accord avec l'opérateur, que ce dernier utilise le cutter 1 à 4 fois par semaine et moins de 2 heures par jour. En observant l'opérateur travailler, l'évaluateur a constaté :

- Des moyens de protection inexistant (impossibilité d'utiliser des gants)
- Un lieu inadapté (exigu)
- L'utilisation du cutter plutôt que du décapsuleur prévu à cet effet (outil inadapté, absence de formation à son utilisation)

Il a alors estimé les mesures de prévention existantes " inefficaces ".

L'exposition est très probable.

Le risque est inacceptable.

Même si l'évaluateur avait coté la gravité comme moyenne, l'exposition étant évaluée comme très probable, le risque reste inacceptable.

Concernant le danger inhérent à la palettisation, la durée de l'activité a été estimée " fréquente " (2 à 4 heures par jour tous les jours), ce qui confirme par ailleurs la cotation de la gravité du danger.

Les mesures de prévention sont " peu efficaces " : le personnel a suivi au moins un stage " gestes et postures ", mais la tâche à réaliser (rythme à suivre, confection de la palette) ne permet pas d'appliquer la formation et ses préconisations (première rangée de cartons au niveau du sol, dernières rangées trop hautes, etc.).

L'exposition est probable et le risque inacceptable.

Engager, au plus tôt, une réflexion sur la définition et la mise en place d'indicateurs de suivi.

Pour enclencher le travail sur les solutions, il faut définir des indicateurs.

Ces indicateurs serviront à suivre la mise en œuvre des solutions eu égard aux objectifs fixés et au retour sur investissement attendu (ratio gains / coût de la solution), à renforcer l'argumentaire à agir sur le risque et à éclairer dans le choix des décisions.

Ces indicateurs sont à définir dans les domaines de la sécurité et de la santé, de la production et de la qualité. Ils contribueront à évaluer le retour sur investissement a priori, et à mesurer le retour sur investissement a posteriori.

Dans le domaine de la sécurité et de la santé, on peut citer, pour exemples, le suivi :

- des accidents du travail (avec et sans arrêt),
- des incidents bénins (que l'on peut trouver dans le registre d'infirmerie lorsqu'il existe),
- des incidents matériels,
- des maladies professionnelles ou des données dont dispose le médecin du travail à ce sujet,
- de l'absentéisme et du turn-over,
- des plaintes exprimées par le personnel à l'occasion d'un audit.

Parmi les indicateurs de production, nous citerons par exemples :

- Les arrêts de ligne occasionnés par des situations de débordement,
- La durée de réalisation des opérations occasionnée par des difficultés d'accessibilité.

Parmi les indicateurs de qualité, il peut s'avérer intéressant de mettre en relation la charge mentale et le nombre d'erreurs, les contraintes d'accessibilité et les impasses sur la qualité.

Ces indicateurs de production et de qualité ont toute leur importance pour passer de l'évaluation à la mise en œuvre d'actions de prévention.

Là encore, des observations au poste sont nécessaires pour définir les indicateurs au cas par cas, afin qu'ils soient, pour chaque poste étudié, précis et quantifiables.

Des photos prises avant et après l'aménagement d'un poste peuvent constituer un indicateur de suivi relatif à la réduction de contraintes posturales par exemple.



Phase 4

Rédiger le document unique

C'est le support transcrivant les résultats de l'évaluation des risques. Le document unique **ne se réduit en aucun cas à un document-type** (réalisé par une structure externe ou non à l'entreprise) **une check-list ou une grille**, par exemple. Bien au contraire, il convient d'adapter la forme de ce document aux particularités de l'entreprise, afin de le rendre opérationnel en tant **qu'outil d'aide à la décision**.

Les données (fiche entreprise, mesures, fiches des données de sécurité...) contribuant à l'évaluation des risques ainsi que la méthode utilisée peuvent figurer en annexe du document unique.

Une fois réalisé, le document unique reste un outil de :

- dialogue social, en étant consulté par les acteurs internes¹ et externes² à l'entreprise,
- pérennisation de la démarche de prévention, par sa mise à jour régulière et son exploitation dans un programme d'action

*Le document unique comprendra 2 volets :
Le premier volet portera sur l'évaluation et la hiérarchisation des risques.*

Il sera, par exemple, constitué de :

- tableaux tels que présentés en annexe, dans un logiciel spécifique ou " sous Excel " (plus souple d'utilisation)

- classeurs pour archiver les comptes-rendus des observations, les photos, rendant compte des résultats des observations.

Les deux types de données sont nécessaires pour disposer des résultats quantitatifs et qualitatifs de l'évaluation.

Le deuxième volet portera sur le plan d'actions et sa mise en œuvre (cf. étape 3).

¹- le CHSCT,
Délégué du Personnel (DP)
à défaut de représentant du personnel,
les personnes soumises à un risque pour leur santé ou leur sécurité,
et le médecin du travail.

² - Les agents de l'inspection du travail,
les agents de la CRAM,
les ingénieurs de prévention des DRTEFP,
et les médecins inspecteurs du travail
et de la main d'œuvre

ÉTAPE 3 - Élaborer un programme d'action



Les priorités d'actions de prévention sont déterminées sur la base de l'estimation des risques. L'employeur va opérer des choix et rechercher des solutions permettant de mettre au point une stratégie et un ou des programmes d'action

- en respectant, dans l'ordre suivant, les principes généraux de prévention :
 - suppression des risques,
 - mise en œuvre des mesures de protection collective,
 - prise de mesure de protection individuelle
- en tenant compte, à la fois, des facteurs organisationnel, technique et humain
- en définissant les moyens humains et financiers (coûts et opportunités d'investissements)
- en fixant un calendrier précis, selon les priorités issues de l'évaluation des risques et en respectant les obligations spécifiques du Code du Travail.

Lorsque les risques ne peuvent pas être supprimés immédiatement, des mesures provisoires doivent être prises pour assurer la protection des travailleurs. Ces décisions doivent garantir une protection suffisante, dans l'attente de la mise en œuvre de moyens techniques et financiers susceptibles d'éliminer les risques.

Dans cet esprit, grâce à un dialogue social permanent, **le programme d'action devient un véritable instrument de pilotage et de suivi de la prévention au sein de l'entreprise.**

ÉTAPE 4 – Mettre en œuvre les actions



La finalité de la démarche est de passer de la hiérarchisation à l'élaboration du plan d'actions et à sa mise en œuvre.

Quelle que soit l'action envisagée, il est nécessaire de :

- désigner une personne chargée du suivi,
- disposer d'outils de pilotage permettant d'ajuster les choix, de contrôler l'efficacité des mesures et de respecter les délais (tableaux de bord, indicateurs...).

Qui impliquer ? Comment ?

Ce passage de l'évaluation à la prévention est l'occasion d'impliquer les acteurs de la conception (méthodes, ingénierie, qualité), facteur de pérennisation de la démarche de prévention.

La constitution d'un groupe de travail (en veillant à sa composition et à son animation) contribue à faire dialoguer évaluateur, concepteurs et opérateurs, en donnant la parole à tous les points de vue en présence, chacun étant légitime au regard de sa propre expertise pour trouver la meilleure solution. Les données issues des observations de terrain permettront de :

- S'accorder sur les résultats de l'évaluation
- Décrire le problème de conception à résoudre dans un langage et avec un référent communs aux concepteurs pour travailler la solution. Le matériau restitué a son importance. Les données quantitatives et qualitatives (des photos par exemple) attirent l'attention, l'intérêt, des concepteurs.

Quelles actions mettre en œuvre ?

L'exemple du poste de conditionnement. Le plan d'actions s'élabore à partir des résultats

de la hiérarchisation (cf. tableau 2 en annexe n°3).

L'exemple du nettoyage

Suite aux résultats des observations en situation de travail, un groupe constitué d'opérateurs, du responsable méthodes et de l'animateur sécurité a travaillé sur la conception de la procédure de nettoyage et l'homogénéisation des pratiques.

Ce travail a été l'occasion d'une réflexion sur les facteurs de variabilité inter et intra-individuels, notamment l'âge et la formation des opérateurs.

Il a porté sur l'ordonnement des opérations, afin d'intégrer au mieux qualité et prévention, notamment à partir des stratégies d'économie pour moins se fatiguer, de gain de temps, des astuces ou des impasses sur la qualité, des savoir-faire de prudence ou des prises de risque, identifiés au cours des observations. Des indicateurs de suivi ont été définis pour évaluer le retour sur investissement des solutions.

- Sécurité / Conditions de travail : réduction des contraintes posturales, des manutentions, des déplacements (nombre de montées / descentes...), des problèmes d'accessibilité, de l'exposition aux ambiances physiques, des durées d'exposition à ces risques

- Production : réduction de la durée des opérations

- Qualité : réduction des "impasses" (pulvérisation non réalisée / accessibilité, équipements non nettoyés / accessibilité).

Les solutions envisagées seront essayées, avant d'être validées. En effet, tester et observer ce que donne la solution permet d'éviter que celle-ci engendre une nouvelle contrainte.



ÉTAPE 5 – Évaluer la démarche de prévention

Cette phase dynamique consiste à :

Assurer le suivi

- des mesures réalisées dans le cadre du plan d'action ;
- des méthodes utilisées (définition des unités de travail, modalités de concertation, appréciation des moyens engagés...)

Dresser un bilan périodique

Ce bilan peut conduire à :

- valider les actions et méthodes mises en œuvre,
- corriger les actions réalisées, lorsqu'elles conduisent à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques,
- relancer la démarche de prévention, conformément aux obligations de l'employeur en matière d'évaluation des risques :
 - au moins une fois par an
 - ou lors d'aménagements importants ayant un impact sur la santé et la sécurité des travailleurs
 - ou lorsque toute nouvelle information nécessite une évaluation des risques.

Ainsi les enseignements tirés des actions et méthodes utilisées enrichissent la démarche de prévention et contribuent au développement d'une culture de prévention dans l'entreprise.

La réactualisation et la pérennisation de la démarche.

Pérenniser la démarche, c'est démontrer tout au long de sa mise en œuvre (points d'étape, comptes-rendus d'observations, de réunions avec les concepteurs) que l'on répond aux préoccupations et objectifs de chacun dans le cadre de son activité.

Pour cela, il faut :

- Obtenir des points de RDV périodiques avec le dirigeant pour rendre compte et démontrer l'intérêt de passer de l'évaluation à une véritable démarche de prévention.
- Présenter et discuter les résultats de l'évaluation avec les personnes concernées.
- Établir rapidement un plan d'actions, véritable outil pour l'action, et en même temps, prendre le temps de la réflexion au niveau de la définition des actions : solutions techniques, mais aussi organisationnelles et humaines.

- Restituer le plan d'actions à la direction, aux salariés et à leurs représentants

- Inclure le document unique dans une démarche de management (QSE ou autre) en profitant de la synergie qu'offrent les démarches EPRP et HACCP.

Recommencer tous les ans ?

Le document unique doit être révisé, réactualisé, lorsque des modifications interviennent dans les situations de travail.

Plutôt que de vivre cette obligation comme une contrainte, on peut saisir les opportunités qu'offrent les projets (achat d'une machine, modernisation d'une ligne de fabrication, construction d'une nouvelle usine) pour pérenniser la démarche. L'évaluation s'inscrit alors dans une action préventive au travers d'une analyse prospective des risques, en imaginant comment les opérateurs travailleront.

Par exemple : les chutes de plain-pied, les glissades, risques fréquents dans les entreprises de l'agroalimentaire, seraient amplifiées par des distances plus grandes à parcourir, des zones à surveiller plus étendues.

Il s'agit d'accompagner la " conception du travail " du point de vue de la prévention.

- Par l'étude des activités existantes et leur mise en perspective avec les caractéristiques du projet
- Par l'établissement d'un pronostic sur les activités futures (déplacements, contraintes d'accessibilité, contraintes temporelles) à l'aide de simulations simples (utilisation de pallox, gerbeurs, bacs, déplacements des opérateurs, zones qu'ils utilisent) comme un support pertinent d'aide à la décision.

L'objectif est de questionner les choix pour les instruire, en permettant en particulier de croiser des critères techniques, économiques et de santé.

Par exemple : comment les pallox seront approvisionnés et évacués ? Par qui ? Quel circuit ? La réponse à ces questions a conduit l'entreprise à abandonner pour le poste concerné les manutentions en pallox au profit de manutention de big-bag. Ce choix permet de réduire les contraintes d'espace, de manutention et constitue une solution plus économique (gains de temps).

5- Évaluer pour prévenir avec qui ?

Voir en annexe les contacts utiles en région PACA.

Le succès de la démarche de prévention repose en premier lieu sur **l'apport des connaissances et des savoirs faire des salariés et des représentants du personnel** de l'entreprise (voir les 5 clés pour réussir : la participation des salariés et de leurs représentants).

Un appui externe peut conforter la mise en place de la démarche de prévention. Les **organisations et branches professionnelles** jouent un rôle actif en élaborant des guides et outils méthodologiques d'évaluation des risques, à l'attention des entreprises. Les **organismes de prévention** s'engagent à mettre en place cette démarche, afin de favoriser une culture de prévention en entreprise.

Les **Services de Santé au Travail** développent une approche pluridisciplinaire de la prévention des risques professionnels. En associant des compétences médicales, techniques et organisationnelles, ils contribuent, dans chaque entreprise, à l'évaluation des risques et à la réalisation des actions de prévention.

Le **Médecin du Travail**, conseiller de l'employeur, des salariés et de leur représentant, consacre un tiers de son temps à l'analyse du milieu de travail, élabore la fiche d'entreprise qui consigne les risques professionnels, les effectifs des personnels exposés et les moyens préconisés pour les prévenir.

Les **Services de l'État** (Services d'Inspection du Travail) contribuent également à la mise en œuvre de la démarche de prévention. La DRTEFP et les DDTEFP interviennent sur :

- la sensibilisation en amont des acteurs internes à l'entreprise (employeurs, travailleurs, représentants du personnel et médecin du travail), aux enjeux de l'évaluation des risques
- le suivi de la démarche, en particulier lors des réunions du CHSCT
- le contrôle du respect des obligations en matière de santé et de sécurité au travail

ANACT – Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail répond aux demandes des chefs d'entreprise ou à celles des acteurs de la prévention. Son approche organisationnelle de la prévention, basée sur l'analyse de l'organisation et du travail réel, permet de mettre en évidence les conditions d'exposition aux risques des salariés. L'apport des salariés et de leurs représentants permet de développer une démarche effective de la prévention des risques professionnels en entreprise.

Site internet : www.anact.fr

La CNAMTS - La Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés propose aux entreprises via les services de prévention des CRAM (caisse régionale) : documentation et information sur les risques et leur prévention, formation des chefs d'entreprise et des salariés à l'analyse des risques et des situations de travail, conseil et assistance en entreprise grâce au concours d'ingénieurs et de techniciens en prévention.

Site internet : www.ameli.fr

En PACA :

ACT MEDITERRANEE, association régionale de l'ANACT répond aux demandes des chefs d'entreprise ou à celles des acteurs de la prévention. Son approche organisationnelle de la prévention, basée sur l'analyse de l'organisation et du travail réel, permet de mettre en évidence les conditions d'exposition aux risques des salariés. L'apport des salariés et de leurs représentants permet de développer une démarche effective de la prévention des risques professionnels en entreprise.

Annexes

1 Hiérarchiser les risques

5 Bibliographie et contacts utiles

2 Liste des risques
"points clés ou quelles
questions se poser"

4 Textes réglementaires

3 Exemples de tableaux

COMMENT EVALUER ET HIERARCHISER LES RISQUES ?

I - Evaluer la gravité du danger

Gravité du danger	Type d'atteinte à la santé
Faible	Blessure légère ou atteinte légère à la santé sans arrêt de travail et sans séquelles
Moyen	Blessure ou atteinte à la santé avec arrêt mais sans séquelles
Élevé	Blessure ou atteinte à la santé avec arrêt et possibilité de séquelles
Très élevé	Blessure ou atteinte à la santé avec arrêt et séquelles graves ou décès

II - Evaluer la probabilité d'exposition au risque

1) Evaluer la durée d'exposition

Durée d'exposition	Fréquence et Durée de la tâche
Occasionnelle	1 à 10 fois par an entre moins de 2h et 8h par jour
Intermittente	1 à 3 fois par mois entre 2 et 8 heures par jour
Fréquente	1 à 4 fois par semaine entre 2 et 6 heures par jour
Permanente	Tous les jours, entre 4 et 8 heures par jour

2) Puis évaluer l'efficacité des mesures de prévention existantes

Mesures existantes Efficacité	Moyens de protection collective ou individuelle	Matériel ou lieu utilisé	Consignes de sécurité au poste	Formation et information à la sécurité sur le poste
Efficace	Moyens de protection adaptés et bien utilisés	Matériel et lieu conformes et régulièrement vérifiés	Consignes de sécurité écrites, connues, respectées et mises à jour	Formation systématique de l'ensemble du personnel
Peu efficace	Moyens de protection existants mais mal utilisés ou inadaptés	Matériel ou lieu non conforme ou non régulièrement vérifié	Consignes de sécurité orales ou écrites mais non respectées ou non réactualisées	Formation limitée aux salariés permanents
Inefficace	Moyens de protection inexistantes ou non utilisés	Matériel et lieu non conformes ou non régulièrement vérifiés	Pas de consignes de sécurité connues	Absence de formation

COMMENT EVALUER ET HIERARCHISER LES RISQUES ?

3) Croiser durée d'exposition et efficacité des mesures pour obtenir la probabilité d'exposition

Efficacité des mesures Durée d'exposition	Inefficace	Peu efficace	Efficace
Occasionnel	Probable	Peu probable	Très peu probable
Intermittent	Très probable	Probable	Très peu probable
Fréquent	Très probable	Probable	Peu probable
Permanent	Très probable	Très probable	Peu probable

III - Evaluer le niveau de risque en croisant gravité et probabilité

Gravité	Faible	Moyenne	Élevée	Très élevée
Probabilité				
Très peu probable	Acceptable	Acceptable	À réduire	À réduire
Peu probable	Acceptable	À réduire	À réduire	Inacceptable
Probable	À réduire	À réduire	Inacceptable	Inacceptable
Très probable	À réduire	Inacceptable	Inacceptable	Inacceptable

Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

Manutention de charge et postures de travail – Risque d'A.T. et de maladie prof. (troubles musculosquelettiques : lombalgies, tendinites, ...)

Obligations de résultat

- Repérer les postures fatigantes, pénibles, dangereuses
- Supprimer / réduire les manutentions et les gestes répétitifs
- Aménager les conditions de manutention
- Améliorer les conditions physiques de travail

S'interroger

- Dans quelles situations, les salariés effectuent-ils des manutentions manuelles ? Certaines de ces manutentions peuvent-elles être supprimées ou à défaut réduite notamment grâce à des équipements d'aide à la manutention ?
- Lors de manutentions manuelles, les conditions de travail sont-elles favorables (espace de circulation non encombré, exigüité des locaux, ...) ?
- Le poids des charges portées par le personnel est-il conforme aux normes en vigueur dans la branche professionnelle ?
- Les stockages des matières premières ou des produits à conditionner sont-ils agencés pour limiter les déplacements avec des charges lourdes ? Les achats prennent-ils en compte la problématique des ports et des manutentions de charge, en privilégiant les petits volumes et des conditionnements avec des prises pour les mains ?
- Quels sont les moyens d'aide à la manutention existant dans l'entreprise (diabes, transpalettes manuels ou électriques, palans, chariots à roulette, chariots élévateurs, ponts roulants, servantes, etc.) ? Sont-ils utilisés par les salariés ? Pour quelles tâches ? Si non, pourquoi ?
- Les moyens d'aide à la manutention sont-ils conformes à la réglementation ? Font-ils l'objet d'entretien ou de contrôles périodique ?
- Les salariés sont-ils formés à leur utilisation, et si nécessaire habilités ?
- Les salariés ont-ils été formés aux gestes et postures ?
- L'employeur a-t-il recensé toutes les situations de travail nécessitant des postures extrêmes (extension, torsion, accroupissement, ...) ?
- L'employeur a-t-il recensé toutes les situations de travail nécessitant des gestes répétitifs ? Si oui, quelles sont les solutions organisationnelles envisageables (alternance des tâches, ...) ?
- Le poste de travail est-il réglable en hauteur ? Le poste de travail est-il individualisable ?

Utilisation des outils et des machines : risque de coupures, blessures

Obligations de résultat

- Limiter voire éviter les risques de coupure

S'interroger

- Le plan de mise en conformité des machines est-il à jour ?
- Les protections collectives des machines sont-elles systématiquement utilisées ? Dans les cas où ces protections seraient retirées, les causes de cette action sont-elles connues ?
- Les risques liés à l'entretien et à la maintenance des machines sont-ils identifiés ? Qui intervient en cas de panne ? Avec quelle formation ? Quelles consignes de sécurité sont prévues ?
- L'organisation des locaux permet-elle de circuler entre les machines ?
- Existe-t-il des consignes par machine, des fiches de poste ou des protocoles opératoires à disposition des salariés ?
- Y a-t-il dans l'entreprise des équipements pour protéger le personnel des risques de coupure ? Sont-ils entretenus et remplacés régulièrement ?
- Les outils coupants et tranchants (couteaux, cutter, outils spécifiques, etc.) sont-ils rangés à proximité des tables de travail ? Comment sont-ils transportés lors des déplacements ?
- L'état des couteaux est-il régulièrement vérifié (affûtage, affilage) ? Le personnel maîtrise-t-il les opérations d'affilage et d'affûtage des couteaux ?
- Les outils tranchants sont-ils rangés de façon à les saisir sans risque de blessure ou détérioration ?
- Les machines dangereuses sont-elles équipées de protections ? Ces protections sont-elles maintenues lors de l'utilisation ?
- Le personnel est-il sensibilisé aux précautions à prendre lors de l'utilisation et du nettoyage des couteaux et machines coupantes ou tranchantes (remise à zéro, sabot, ...) ?
- Le personnel a-t-il une trousse à pharmacie complète à sa disposition ? connaît-il les procédures de première urgence en cas d'accident par coupure ?

Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

Circulation dans les ateliers- Risques de glissade et chute A.T. (potentiellement grave)

Obligations de résultat

- Disposer des équipements de travail adaptés
- S'assurer que l'état des sols est compatible avec un travail en sécurité

S'interroger

- La circulation des salariés en fonction de leurs tâches a-t-elle fait l'objet d'une organisation particulière ?
- Des zones de stockage identifiées et spécifiques à chaque matière ou objet sont-elles définies ?
- Comment sont prévues les tâches impliquant des travaux en élévation (stockage, déchargements,...)
- Le matériel utilisé est-il conforme à un usage professionnel (escabeau,...)?
- Quel est l'état de l'éclairage, des escaliers pour accéder aux locaux ?
- Quel est l'état des sols (pentes, encombrements, escaliers, ...) ?
- Le sol est-il glissant ?
- Les entrées, escaliers, issues de secours sont-ils libres de tout obstacle ?
- Les siphons fonctionnent-ils correctement et sont-ils judicieusement placés ? (absence de flaques d'eau)
- La méthode de nettoyage est-elle adaptée à la nature du sol ?
- Y a-t-il à disposition des chaussures antidérapantes ?
- L'organisation des postes de travail permet-elle l'optimisation des déplacements (réduction du nombre de pas à faire avec ou sans objet lourd sur le dos ou dans les mains)

Conditions d'environnement (thermique sonore, fumée, éclairage, bruit)

Obligations de résultat

- Réduire les causes de fatigue

S'interroger

- Le médecin du travail, après une visite préalable de l'entreprise, a-t-il été impliqué dans l'information/formation des salariés
- Le médecin du travail a-t-il constaté chez certains salariés des pertes auditives ?
- Avez-vous des remontées directes du terrain, de gênes auditives par rapport à l'ambiance sonore des locaux de travail ?
- Des déclarations de maladies professionnelles ont-elles été enregistrées pour des problèmes liés au bruit ?
- Avez-vous repéré les situations de travail exposant les salariés au risque thermique, sonore et autres facteurs d'ambiance ?
- Les écarts de température entre les locaux de travail et les chambres froides sont-ils pris en compte ?
- Est-il interdit de fumer dans les locaux ?
- Les laboratoires sont-ils équipés d'une climatisation ? Si oui, est-elle révisée régulièrement ?
- Y a-t-il des consignes de la direction, des procédures de maintenance claires pour les salariés ?
- Les conditions de travail des ateliers imposent-elles un renouvellement d'air ? (humidité, odeurs, fumées, condensation...)
- Le système de ventilation a-t-il un débit suffisant ?
- Avez-vous fait réaliser des mesures d'éclairage en ambiance de travail, de jour et de nuit ?
- Avez-vous fait réaliser des mesures de bruit si nécessaire ?

Les points chauds - Risque: brûlures (souvent bénignes, parfois très graves)

Obligations de résultat

- Gérer efficacement les points chauds
- Réduire les risques de brûlure grave
- Prendre en charge rapidement les brûlés

S'interroger

- Tous les points à émission de chaleur ont-ils été identifiés ? comment ont-ils été implantés dans l'organisation générale de l'atelier ? Le concours du médecin du travail a-t-il été requis ? Conseil a-t-il été pris auprès d'un expert (CRAM, ergonome) ?
- Les périodes d'activité présentant le plus fort risque de brûlures sont-elles connues ? Analyisées ? Commentées avec le personnel ? Des mesures d'alerte existent-t-elles ?
- Le personnel connaît-il les origines possibles des brûlures (par contact, vapeur ou projection) ? A-t-il reçu une formation spécifique pour chacune d'elle ?
- Pour les brûlures par contact, l'entreprise a-t-elle mis à disposition des équipements de protection individuelle (EPI : gants isolants) ? Les salariés les portent-ils ?
- Pour les brûlures par la vapeur (ex ouverture des fours) ou les projections (ex friteuse), les savoir-faire de prudence sont-ils partagés avec tous ? Font-ils l'objet de consignes écrites ? Ces consignes sont-elles affichées à proximité du poste ?
- L'organisation de la sécurité se fait en amont de l'accident. Des réunions, des débats sont-ils régulièrement organisés ?
- En cas de brûlure, les comportements à tenir sont-ils clairement compris par tous ? Une pharmacie avec les produits de premier secours est-elle à disposition ?
- Un référent sécurité a-t-il été formé dans vos équipes ? Est-il prêt à assumer cette fonction y compris dans les cas les plus graves ?
- Les numéros d'appel d'urgence sont-ils affichés ? Le personnel est-il informé ? Des répétitions ont-elles été simulées ?

Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

Transport et trajet - Risque d'accidents de la circulation et fatigue

Obligations de résultat

- Limiter la fatigue physique
- Réduire le nombre de déplacements
- Optimiser les déplacements

S'interroger

- Le personnel est-il sensibilisé au respect du code de la route ?
- Les tournées sont-elles connues à l'avance et organisées de façon optimales ?
- Est-il tenu compte des distances parcourues ? des moyens de transport utilisés pour les déplacements professionnels et les trajets ? et des temps de récupération ?
- Les salariés qui sont amenés à faire des livraisons, des tournées possèdent-ils un permis de conduire valide adapté au véhicule qu'ils conduisent ?
- Les véhicules professionnels utilisés sont-ils régulièrement contrôlés ?

Incendie - Explosion. Risque d'A.T. (très grave) et de perte de l'outil de travail

Obligations de résultat

- Éviter le risque
- Evacuer rapidement
- Limiter la propagation
- Combattre efficacement

S'interroger

- Disposez-vous d'extincteurs appropriés aux différents types de risques ? Sont-ils en nombre suffisants, accessibles, contrôlés annuellement ?
- Le personnel est-il formé au maniement des extincteurs ?
- Existe-t-il un plan d'évacuation des locaux ? Est-il affiché ? Le cheminement vers les issues de secours est-il balisé ?
- Les produits inflammables sont-ils stockés loin des sources de chaleur ?
- Les hottes et conduits d'évacuation des vapeurs sont-ils nettoyés périodiquement ?
- Les salariés sont-ils formés aux gestes de premiers secours ?
- L'installation de gaz est-elle aux normes en vigueur ?
- Les installations de gaz sont-elles régulièrement entretenues ? La vérification de leur étanchéité est-elle assurée ?
- Si l'alimentation en gaz se fait à partir de bouteilles, comment ces dernières sont-elles stockées ?

Electricité - Risque d'A.T. (potentiellement très grave) et de perte de l'outil de travail

Obligations de résultat

- Conception et installation sûres
- Interventions réservées au seul personnel habilité

S'interroger

- L'installation électrique est-elle conforme ?
- Les installations sont-elles entretenues périodiquement et vérifiées annuellement ?
- Les machines électriques sont-elles aux normes en vigueur ?
- Les personnes pouvant intervenir sur les installations électriques sont-elles habilitées ? Existe-t-il un suivi de ces habilitations ?
- Existe-il des consignes de premiers secours aux victimes d'accidents électriques ? Les numéros d'urgence sont-ils affichés ?
- Quelle information et formation des salariés à ces risques sont assurées ?

Agents infectieux - Risque de contamination microbienne ou bactériologiques

Obligations de résultat

- Repérer les situations de risques infectieux
- Donner aux salariés les moyens de se protéger

S'interroger

- Les salariés connaissent-ils les risques infectieux et les voies de propagation des agents microbiens ou bactériologiques ?
- Le personnel a-t-il été informé/formé sur les risques de dermatoses (allergies aux produits, ...)
- Quelle formation/information a été dispensée par la médecine du travail ?
- Quelles sont les procédures de nettoyage et de désinfection ?
- Le personnel connaît-il les règles d'hygiène ?
- Le personnel dispose-t-il d'un vestiaire ?
- L'entreprise est-elle équipée de lave-mains correctement approvisionnés ? Comment sont-ils actionnés (commandes au pied, autres) ?
- Les salariés sont-ils à jour de leur vaccination ?

Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

Utilisation de produits chimiques : risque d'A.T. et Maladies professionnelles : allergies (fréquent), intoxication, effets irréversibles possibles (rare mais grave)

Obligations de résultat

- Recenser les produits et connaître les dangers et risques
- Rechercher des produits de substitution moins dangereux
- Limiter l'exposition des salariés à toutes les phases de la manipulation

S'interroger

- Les risques liés à l'utilisation des produits sont-ils connus par les salariés ?
- Les salariés sont-ils formés et informés sur les pictogrammes figurant sur les produits d'entretien ? ... sur le port de protections individuelles (nature des gants à utiliser, ...) ?
- Des équipements de protection individuelle sont-ils fournis ? Le personnel les porte-t-il effectivement ? sinon pour quelles raisons ?
- Les fiches de données de sécurité de tous les produits utilisés sont-elles disponibles ? Sont-elles à jour ? Ont-elles été transmises au médecin du travail ?
- Existe-t-il des systèmes d'aspiration ? Sont-ils efficaces ? Sont-ils vérifiés périodiquement ?
- Des produits de substitution moins dangereux sont-ils systématiquement recherchés pour diminuer les risques ?

La charge psychologique - Risque: stress, fatigue, irritabilité

Obligations de résultat

- Protéger l'intégrité psychique des salariés
- écouter et soutenir le salarié
- réduire sa charge psychologique
- identifier les formations spécifiques

S'interroger

- Quels moyens avez vous pour apprécier ces éléments de charge psychologique ? (plaintes, absences, modifications du comportement ... ?)
- Quels sont les critères de recrutement ? et procédures d'intégration ?
- Le travail est-il valorisé (par le chef d'entreprise, le client, le collègue, ...) ? Si oui, sous quelle forme ?
- Existe-t-il des plannings de travail ? Comment les priorités sont-elles gérées ?
- Type de rémunération retenu (mensualisation, primes, ...) ?

Organisation du travail. Co-facteur fondamental de tous les risques

Obligations de résultat

- Rechercher la meilleure organisation du travail pour réduire, voire supprimer, certains risques
- Rechercher les meilleures conditions de travail

S'interroger

- Quelles sont les procédures de recrutement et d'accueil ?
- Comment se fait la répartition des tâches ? Est-il tenu compte de l'expérience professionnelle des salariés ? de leur qualification ? de leur degré d'autonomie ? des difficultés de la tâche ?
- Existe-t-il des fiches de poste ? Sont-elles connues et maîtrisées par les salariés concernés ?
- Les procédures et consignes de l'entreprise sont-elles bien connues ?
- Comment sont gérés les délais de réalisation, les priorités, les surcharges de travail, l'absentéisme, ... ?
- Comment les salariés peuvent-ils faire part à leur direction ou à l'encadrement de leurs difficultés liées à l'exécution du travail, aux équipements, aux conditions de travail, ... ?
- Le personnel a-t-il reçu des instructions précises lors de déplacements professionnels (à pied, en voiture, en transport en commun, ...) ?
- Comment se font les échanges de savoir-faire et de pratiques entre les salariés les plus expérimentés et les novices dans la profession, les intérimaires ?
- Comment compensez-vous l'exiguïté des locaux, si elle existe ?
- L'organisation du travail a-t-elle pris en compte les conséquences issues de la station debout prolongée

Co-activité externe : risques liés aux sous-traitants et fournisseurs

Obligations de résultat

- Favoriser le partage des consignes de sécurité
- Limiter les risques

S'interroger

- Y a-t-il des intervenants extérieurs ? Si oui, un plan de prévention des risques a-t-il été établi en commun ?
- Votre personnel est-il amené à travailler dans des locaux extérieurs ? sont-ils informés des risques encourus ? Un plan de prévention des risques a-t-il été établi avec l'entreprise utilisatrice ?
- Avez-vous rédigé un protocole pour sécuriser l'intervention des prestataires lors des opérations de chargement / déchargement dans vos locaux ?

Tableau 1

Attention : Ceci est un exemple non exhaustif

Opérations	Danger	Gravité du danger	Probabilité d'exposition				Efficacité mesure	Niveau de risque
			durée d'exposition		durée d'exposition	efficacité mesure de prévention		
			durée de la tâche	fréquence				
Danger (gravité du dommage) 1: faible (blessure légère sans arrêt) 2: moyen (blessure avec arrêt mais sans séquelle) 3: élevé (blessure avec arrêt et possibilité de séquelles) 4: très élevé (atteinte à la santé avec séquelles graves)								
Evaluation des risques / Poste conditionnement carton								
Flexim / positionnement du rouleau de gaines plastiques	Manutention / écrasement	élevé	< 2h00	1 à 10 fois / ans	intermittente	peu efficace	probable	risque inacceptable
Flexim / positionnement du rouleau de gaines plastiques	Manutention / lombalgie	élevé	< 2h00	1 à 3 fois par mois	intermittente	peu efficace	probable	risque inacceptable
Imprimante / changement cartouche	Mécanique / coupe par cutter	élevé	< 2h00	1 à 4 fois / S	intermittente	inefficace	très probable	risque inacceptable
Imprimante / changement cartouche	Chimique / intoxication par inhalation ou contact	très élevé	< 2h00	1 à 4 fois / S	intermittente	inefficace	très probable	risque inacceptable
Imprimante / nettoyage de la buse	Chimique / intoxication par inhalation ou contact	très élevé	< 2h00	1 à 4 fois / S	intermittente	inefficace	très probable	risque inacceptable
Scotcheuse / intervention	Mécanique / blessure	élevé	< 2h00	tous les jours	intermittente	inefficace	très probable	risque inacceptable
Palettisation / Positionnement des cartons sur palettes	Manutention / lombalgie	élevé	2h00/4h00	tous les jours	fréquente	peu efficace	probable	risque inacceptable
Palettisation / Positionnement des cartons sur palettes	Ambiance thermique / fatigue	moyen	> 6h00	tous les jours	fréquente	inefficace 21/1/05 : peu efficace	très probable 16/11/05 : probable	risque inacceptable 16/11/05 : risque à réduire
Atelier extrusion / nettoyage	Déplacement / chute, heurt	moyen	< 2h00	tous les jours	intermittente	inefficace	très probable	risque inacceptable

Tableau 2

Plan d'action / Poste Conditionnement Carton										
Opérations	Danger	Niveau de risque	Plan d'action			Coût	Délai	Responsable	Vérification de la réalisation	Nouvelle évaluation du risque
			Technique	Organisationnel	Humain					
Imprimante / changement cartouche	Mécanique / coupure par cutter	risque inacceptable	1- voir avec fabricant possibilité de cartouche avec bouchon vissable 2- si non, réparation et utilisation de l'appareil du fabricant	4- Repenser le changement de cartouche pour que l'opération soit faite en dehors d'une contrainte de temps	3- Formation et sensibilisation des utilisateurs			1- Impossibilité avec version existante 2/3 : Réparation effectuée et formation réalisée		
Palettisation / Positionnement des cartons sur palettes	Manutention / lombalgie	risque inacceptable	1 - demande d'achat d'un palettiseur 2 - si budget non accepté, revoir l'ergonomie du poste de palettisation (séparer les lignes)							
Palettisation / Positionnement des cartons sur palettes	Ambiance thermique / fatigue	risque inacceptable	1- création plafond + bardage					Réalisation effectuée le	Risque à réduire	
Palettisation / Positionnement des cartons sur palettes	Eclairage / trouble visuel	risque à réduire	1- création plafond + bardage					Réalisation effectuée le	Risque acceptable (et moins de risque d'erreur de palettisation)	

Tableau 3

Type de danger	Description du risque / Modalités d'exposition Risques à évaluer	Gravité du dommage	Durée exposition	Mesure protection	Détail des mesures de protection				Probabilité	Niveau de risque
					moyens de protection collective ou individuelle	consignes de sécurité au poste	Matériel ou lieu utilisé	Formation et information à la sécurité au poste de travail		
Fût - Outil	Efforts importants exercés lors de l'ouverture du fût Manutention/Problèmes musculaires ou TMS (lombalgie)	2	Intermittent / Fréquent	Peu efficace	Mise en place d'un prototype de clé à fût moyen de protection collective mais peu utilisée = peu efficace	Consignes orales = peu efficace	Lieu encombré = peu efficace	formation limitée aux permanents = peu efficace	3	risque à réduire (5)
	Utilisation détournée d'un outil pour débloquer le couvercle du fût, et parfois pour soulever l'opercule qui ferme le fût, opération impossible sans outil									
Canne	Manutention/Problèmes musculaires ou TMS (lombalgie) Posture contraignante (bras au dessus du cou, effort porté sur le dos); même en montant sur le bout de palette disponible, le haut du fût est trop haut pour que l'opérateur travaille avec une bonne position	2	Intermittent / Fréquent	Inefficace	Moyens de protection inexistant = inefficace	pas de consignes de sécurité connues = inefficace	Lieu encombré = peu efficace	formation gestes et postures de l'ensemble du personnel, mais mise en oeuvre difficile voire impossible = peu efficace	4	inacceptable (6)
	Efforts importants pour planter la canne d'aspiration du jus dans le fût plein									
Sol mouillé	Sol mouillé suite au rinçage des fûts + palettes non évacuées immédiatement après utilisation qui encombrement la zone de travail Déplacement/Chute au sol	2	Intermittent / Fréquent	Efficace	EPI portés par tous : chaussures de sécurité = efficace	Consignes relatives au port des chaussures de sécurité écrites et connues par tous = efficace	Lieu encombré = peu efficace	formation systématique de l'ensemble du personnel = efficace	2	acceptable/ à réduire (3-4)
Echelle au dessus trémie	La vidange des fûts se fait depuis une échelle au dessus d'une trémie à environ 3 m de hauteur. Travail en hauteur / Chute de hauteur	4	Intermittent	Inefficace	Pas de protection pour éviter ou arrêter la chute = inefficace	pas de consignes de sécurité connues = inefficace	matériel non conforme, la fixation de l'échelle se fait par un simple positionnement sur des crochets annexés au contenant. Les pieds et le haut de l'échelle ne sont pas sécurisés et peuvent pas lui même solidement arrimé à son support mais juste posé sur celui-ci.	absence de formation relative à ce poste = inefficace	4	inacceptable (8)

TEXTES RÉGLEMENTAIRES

Principes généraux de prévention de la loi 1991 (Article L. 230-2 du code du travail)

Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent les actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Les mesures de prévention prises doivent respecter l'ordre suivant :

- éviter les risques
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités
- combattre les risques à la source
- adapter le travail à l'homme en particulier lors de la conception des postes de travail, du choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production afin de limiter le travail monotone et cadencé au regard de leurs effets sur la santé
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants
- prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle"
- donner les instructions appropriées aux travailleurs

Décret du 5 novembre 2001 (Article R. 230-1 du Code du Travail)

"L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application du paragraphe III a) de l'article L.230-2. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. La mise à jour est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, au sens du septième alinéa de l'article L.236-2, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Dans les établissements visés au premier alinéa de l'article L.236-1, cette transcription des résultats de l'évaluation des risques est utilisée pour l'établissement des documents mentionnés au premier alinéa de l'article L.236-4.

Le document mentionné au premier alinéa du présent article est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou à défaut des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des

organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés au 4° de l'article L.231-2."

La circulaire d'application du dit décret rappelle la méthodologie générale de la démarche de prévention à mettre en œuvre dans l'entreprise. Le présent guide reprend la méthodologie proposée par la circulaire.

Pour information, certains risques font l'objet d'une réglementation spécifique et demande une évaluation spécifique

■ Risques liés à la manutention manuelle des charges	art R231-68 du code du travail
■ Risques électrique	décret du 14 novembre 1988
■ Risques et nuisances liés au bruit	art R232-8-1
■ Risques liés aux produits dangereux utilisés, aux émissions et aux déchets générés par les procédés de fabrication : • risques chimiques • risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction	art R231-54 et suivants art R231-56 et suivants
■ Risques liés aux situations de co-activité	décret du 20 février 1992 (plan de prévention) arrêté du 26 avril 1996 (protocole de sécurité)
■ Risques liés aux atmosphères explosives	art R232-12-26
■ Risques liés aux équipements de travail et appareils de levage	art R233-1 art R233-13-1 et suivants

Pour vous aider à évaluer vos risques dans votre structure, vous pouvez également vous appuyer sur les documents édités par l'INRS, la médecine du travail et l'ANACT qui selon les cas peuvent vous apporter des éclairages spécifiques sur certains risques connus dans la profession (cf. bibliographie jointe)

Évaluation des risques en entreprise

FEUILLET 1

Article L. 230-2 du code du travail

et programmation des actions de prévention

Nom :

Raison sociale :

Adresse :

Activité de l'entreprise :

Effectif total :

dont CDI :

Intérimaires :

CDD :

Salarés d'entreprises extérieures :

Existence d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ? Oui Non Sans objet

Existence de délégués du personnel : Oui Non

Le CHSCT (ou les délégués du personnel) a-t-il été consulté ? Oui Non

Nom du chef de projet : _____

Description succincte de la démarche mise en œuvre par l'entreprise (participants au groupe de travail, nombre de réunions, moyens alloués,...) :

Listes des documents à tenir à disposition de l'inspection du travail :

- compte rendu de l'évaluation des risques,
- programme d'actions de prévention,
- avis du CHSCT ou des délégués du personnel,
- avis du médecin du travail,
- autres documents utiles.

PERSONNES ASSOCIÉES À L'ÉVALUATION DES RISQUES :

DATE DE L'ÉVALUATION DES RISQUES :

MOYENS DE PRÉVENTION EXISTANTS

DESCRIPTION

SATISFAISANT

À AMÉLIORER

À REDÉFINIR

La description des moyens de prévention existants a pour finalité : de les lister et de vérifier leur pertinence. Même quand ils sont jugés satisfaisants, il est utile de les noter pour pouvoir suivre leur évolution dans le temps.

oxygène, aération-ventilation, électricité, manutention manuelle, organisation du travail, circulation, rayonnements ionisants, opérations de maintenance, risques mentales...

CONTACTS UTILES en Provence Alpes Côte d'Azur

Les contacts utiles dans les départements du Vaucluse et des Bouches du Rhône figurent page suivante.

Services de l'État

DRTEFP 180 Avenue du Prado 13285 MARSEILLE Cedex 8 Tél. 04 91 15 12 12

Ou Contacter l'Inspection du Travail de votre département

MIRT MO (Médecin Inspecteur Régional du Travail et de la Main d'Œuvre)

180 Avenue du Prado 13285 MARSEILLE Cedex 8 Tél. 04 91 15 12 99

Site DRTEFP/DDTEFP : www.sdtefp-paca.travail.gouv.fr

Site de la Prévention : www.sante-securite-paca.org

Site internet d'information juridique : www.legifrance.fr

Préventeurs

ACT Méditerranée Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Europarc de Pichaury.Bt C1. 13856 Aix en Provence cedex 3.

Site internet : www.anact.fr Tél. 04 42 90 30 20

CRAM Sud-Est

35 rue George – 13 385 Marseille cedex 20 Site internet : www.cramse-preges.org

Service de documentation : Tél. 04 91 85 85 36

Il existe une antenne de la CRAM dans chaque département.

Afin de procéder aux contrôles de conformité et aux vérifications périodiques (électricité, équipements de travail, aération, bruit etc.), vous pouvez faire appel aux organismes et personnes agréés dont une liste se trouve sur le site de l'INRS (www.inrs.fr) ou bien auprès des sections d'inspection du travail dont dépend votre établissement.

QUELQUES REPÈRES pour aller plus loin...

Toutes les références suivantes sont éditées par l'INRS

Risque électrique

Introduction au risque électrique, dossier INRS, 2003 (sur www.inrs.fr)

L'électricité. Comment s'en protéger ED548

Risque incendie

Prévention des incendies sur les lieux de travail – Aide mémoire juridique TJ 20

Risque lié aux postures, manutentions manuelles et TMS.

Le dos, mode d'emploi ED761

Méthode d'analyse des manutentions manuelles ED 862

Tous acteurs pour prévenir les TMS ED876

Diminuer les TMS dans la filière viande, c'est gagner en performance ED878 (sur www.inrs.fr)

Risque chimique

Risque chimique pendant les travaux de nettoyage ED59

Divers

Guide des revêtements de sol, CNAMTS, département prévention.

Conception des lieux de travail, ED 718 et ED 773

Principales vérifications périodiques, ED 828

Se laver les mains ED869

Documentation INRS fournie sur demande par le service prévention des risques professionnels de la CRAM 35 rue George 13386 Marseille cedex 20

Documentation INRS fournie sur demande par le service prévention des risques professionnels de la CRAM 35 rue George 13386 Marseille CEDEX 20

Nous remercions Marc JOURDAN et Sylvie NIERO du Cabinet ANALUSIS pour leur participation à la réalisation de ce guide.



La Prévention en Action

Ce guide "Industries Agro Alimentaires" a été réalisé grâce à la participation de 7 entreprises de l'industrie agroalimentaire et au travail collectif des organismes suivants :

La Fédération Régionale des Industries Agro Alimentaires

40 rue Claude Adrien Helvétius - BP 1201 - 84911 AVIGNON Cedex 9 • Tél. 04 90 31 55 18

Les unions départementales de salariés du Vaucluse

C.G.T. 1, rue Ledru Rollin 84000 AVIGNON • Tél : 04 90 80 67 27

C.G.T.-F.O. 20, avenue Monclar B.P 10 84004 AVIGNON CEDEX • Tél : 04 90 14 16 30

C.F.D.T. 47, rue Carreterie 84000 AVIGNON Tél : 04 90 85 50 63

C.F.T.C. 2, rue Louis Valayer Le Ponant 84000 AVIGNON • Tél : 04 90 87 19 05

C.F.E.- C.G.C. (Confédération Française de l'Encadrement)

M.I.N. H 1 Route de Marseille 84000 AVIGNON • Tél : 04 90 88 42 97

Les Services de santé au travail

G.M.S.I. 214, rue Edouard Daladier 84200 CARPENTRAS

G.M.S.I. 340, cours Gambetta B.P. 39 84301 CAVAILLON

A.I.S.M.T. Avenue Fabre de Sérignan B.P. 172 - 84805 ISLE SUR SORGUE

A.I.S.M.T. Rue de Bretagne 84100 ORANGE

G.M.S.I. 18, avenue de Fontcouverte 84000 AVIGNON

DDTEFP 84 Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et le Formation Professionnelle
72 route de Montfavet BP 131 - 84022 AVIGNON Cedex Tél. 04 90 14 75 00

DRTEFP PACA Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
180 avenue du Prado 13285 MARSEILLE cedex 8 Tél. 04 91 15 12 12

ACT Méditerranée - Europarc de Pichaury 1330 rue Guilibert de la Lauzière BT C1
13856 AIX EN PROVENCE cedex 3 - Tél. 04 42 90 30 20

Ce guide a été construit sur la base du guide national "Évaluer pour prévenir, comprendre pour réagir" élaboré par :

- Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.
- Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
- Ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer
- Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS)
- Institut national de recherche et de sécurité (INRS)
- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT/ARACT)
- Mutualité sociale agricole (MSA)
- Organisme professionnel de prévention du bâtiment et de travaux publics (OPPBTP)
- Institut maritime de prévention (IMP)

Directeur de la publication :

André CANO • Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
180, avenue du Prado 13285 MARSEILLE cedex 8 Tél. 04 91 15 12 12

Dépôt légal : avril 2006 - n°10

Réalisation : ACT Méditerranée